

AVV. GIULIANA ALIBERTI

Patrocinante in Cassazione

Via degli Avignonesi, 5 – 00187 ROMA
Tel. 0642016528 r.a. - Fax 0648916676
e-mail: avvgiulianaaliberti@libero.it
pec: giulianaaliberti@ordineavvocatiroma.org

COMMISSIONE EUROPEA

RICORSO

- L'ASSOCIAZIONE "TUTTI NESSUNO ESCLUSO" (C.F. 97776680585), con sede in Roma, Via delle Quattro Fontane, n. 25, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig. Virginio Massimo (nato a Caserta, il 30.03.1942, C.F. MSSVGN42C30B963W, residente in Roma, Via delle Quattro Fontane 4)
- L'ASSOCIAZIONE "COORDOWN – COORDINAMENTO NAZIONALE ASSOCIAZIONI DELLE PERSONE CON SINDROME DI DOWN" (C.F. 973778930586), con sede in Roma, Viale delle Milizie n. 106, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig. Sergio Silvestre (nato a Napoli, il 18/06/1959, C.F. SLVSRG59HI8F839Q, residente in Azzano Decimo (PN), Via A. De Gasperi n. 1);
- L'ASSOCIAZIONE "A.RE.SA.M. ONLUS" (C.F. 96269250583), con sede in Roma, Via Tor di Nona n. 43, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig.ra Anna Maria De Angelis (nata a Urbino, il 25.10.1950, C.F. DNGNMR50R65L500S, residente in Roma, Via S. Cannizzaro n. 64);
- L'ASSOCIAZIONE "SOD ITALIA"(C.F. 97467600587), con sede in Roma, Via di Santa Costanza n. II, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig.ra Diana Vitali (nata a Roma, il 27.03.1966, C.F. VTLDNI66C67H501D, residente in Roma, Via di Santa Costanza n. II);
- L'ASSOCIAZIONE "YLENIA E GLI AMICI SPECIALI"(C.F. 97492020587), con sede in Roma, Largo D. De Dominicis, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig.ra Silvana Giovannini (nata a Roma, il 28/05/1961, C.F. GVNSVN61E68H501L, residente in Roma, Via Cardinal Mastrangelo n. 9);
- L'ASSOCIAZIONE "HAGAPE 2000 ONLUS"(C.F. 97194130585), con sede in Roma, Pullino n. 71, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig.ra Maria Rosaria Cagnazzo (nata a Leverano (LE), il 27.08.1953 , C.F. CGNMRS53M67E563A, residente in Roma, Via Benzoni n. 26);
- L'ASSOCIAZIONE "A.R.A.P. – ASSOCIAZIONE PER LA RIFORMA DELL'ASSISTENZA PSICHIATRICA" (C.F. 05077170586), con sede in Roma, Via Nomentana n. 91, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig.ra Maria Antonietta Buonaugurio (nata a Fondi (LT), il 30.04.1951, C.F. BNGMNT61D70D662M, residente in Roma, Via Ugo Balzani n. 51);

- l'ASSOCIAZIONE "OLTRE LO SGUARDO ONLUS"(C.F. 97417390586), con sede in Roma, Via di Tor Fiorenza n. 13, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig.ra Elena Patrizia Improta (nata a Napoli, il 17.05.1963, C.F. MPRLPT63E57F839P, residente in Roma, Via di Tor Fiorenza n. 13);
- l'ASSOCIAZIONE "IL MONDO CHE VORREI"(C.F. 97591790585), con sede in Roma, Via G. Villani n. 8, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig.ra Laura Cobre (nata a Bengasi (Libia), il 07.10.1938, C.F. CBRLRA38R47Z326W, residente in Roma, Via G. Villani n. 8);
- l'ASSOCIAZIONE "COORDINAMENTO SOCIOSANITARIO PER LE PERSONE CON DISABILITA'"(C.F. 97530450580), con sede in Roma, Via Assarotti n. 22, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig. Bernardino Tomei (nato a San Demetrio né Vestini (AQ), il 11.10.1946, C.F. TMOBRA46RIIH819R, residente in Roma, Via Assarotti n. 22);
- la "CONSULTA CITTADINA PERMANENTE SUI PROBLEMI DELLE PERSONE HANDICAPPATE – DELIBERA N 714 DEL CONSIGLIO COMUNALE DI ROMA 14.04.1981", con sede in Roma, Viale Manzoni n. 16, in persona del legale rappresentante *pro tempore* Sig. Umberto Emberti Gialloreti (nato a Roma, il 01.03.1948, C.F. MBRMRT48C0IH501E, residente in Roma, Viale del Vignola n. 70);
- ANNA MARIA ALONZI (nata a Isola del Liri (FR) il 19.1.1960, C.F.: LNZNMR60A59E340Q, residente in Roma, Piazza Armenia n. 4);
- LUIGI BONIFACIO (nato a Roma il 14.07.1937, C.F.: BNFLGU37LI4H501Q, residente in Velletri (Roma) Via Selvanova I n. 80);
- GIAMPAOLO CELANI (nato a Roma il 18.02.1962, C.F.: CLNGPL62B18H501J, residente in Via delle Cave Fiscali n. 1);
- LUCIANO COLLETTI (nato a Roma il 03.05.1955, C.F.: CLLLCN55E03H501Z, residente in Roma, Via Morro d'Oro n. 31);
- CATIA GIOIA (nata a Roma il 29.12.1945, C.F.: GIOCTA45T69H501V, residente in Roma Via Francesco Coletti n. 32);
- MARIA ROSARIA GIUSTIZIERI (nata a Milano il 28.10.1960, C.F.: GSTMRS60R68F205A, residente in Roma, Via Tuscolana n. 178);
- DIANA GRADASSO (nata a Napoli il 01.05.1945, C.F.: GRDDNI45E41F839P, residente in Roma, Via delle Quattro Fontane n. 25);
- MARIA ARMINIA MEMMO (nata a Peterborough (Canada), C.F.: MMMMRM53R63Z401V, residente in Roma Via D. P. Mazzolari n. 324);

- STEFANO NATALINI (nato a Roma il 03.05.1957, C.F.: NTLSEFN57E03H50IN, residente in Roma Via Monte Berico n. 4);
- ALESSANDRO PARAMATTI (nato a Roma il 27.12.1945, C.F.: PRMLSN45T27H50IL, residente in Roma Via Nino Oxilia n. 15);
- GIACOMO POGLIANI (nato a Roma il 13.02.1984, C.F.: PGLGCM84B13H50IJ, residente in Roma, Via Cattaro n. 12);
- LUISA SASSI (nata a Roma il 19.07.1953, C.F.: SSSLSU53L59H50IV, residente in Roma Via S. Costanza n. 46);
- VITTORIO TOMEI (nato a Roma il 15.02.1943, C.F.: TMOVTR43B15H50IF, residente in Roma Via Tirso n. 1);
- GIANFRANCO ZECCA (nato a Gradoli (VT) il 28.07.1957, C.F.: ZCCGFR57L28EI26C, residente in Gradoli (VT) Via Solferino n. 37);

tutti rappresentati dall'Avv. Giuliana Aliberti del Foro di Roma ed elettivamente domiciliati, ai fini del presente ricorso, presso il suo studio in Roma, Via degli Avignonesi n. 5, giuste procure in calce al presente ricorso (la quale richiede effettuarsi le comunicazioni al numero di fax 0648916676 ovvero al proprio indirizzo pec: giulianaaliberti@ordineavvocatiroma.it),

PREMESSO CHE

- 1) La disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone con disabilità è regolata dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 68 del 23 marzo 1999 - Supplemento Ordinario n. 57). La normativa costituisce il nucleo centrale delle garanzie di accesso al lavoro per i disabili, in virtù dei principi mutualistici, solidaristici e di uguaglianza sostanziale.
- 2) La suddetta normativa è stata recentemente oggetto di modifica a seguito dell'adozione del Decreto Legislativo n. 151/2015 (Decreto legislativo, 14/09/2015 n. 151, G.U. 23/09/2015), attuazione della Legge delega n. 183/2014, nota nell'ordinamento italiano con il nome di "Jobs Act". Il Decreto introduce in particolare modifiche sui seguenti profili applicativi:
 - a) gli strumenti del collocamento mirato ed, in particolare, le modalità di chiamata numerica e nominativa per l'accesso al lavoro;
 - b) la platea di aziende e datori di lavoro destinatari della normativa;
 - c) il sistema di incentivi all'assunzione con maggiore accento sulle disabilità intellettive e psichiche e sulle modalità di chiamata nominativa e numerica;
 - d) la previsione dell'emanazione di linee guida per il collocamento mirato;
 - e) l'istituzione di una "banca dati" sui flussi occupazionali delle persone disabili.

3) Precisamente, ed ai fini del presente ricorso, ciò che si intende evidenziare, e successivamente contestare all'Autorità legislativa italiana, concerne la modifica del sistema e delle modalità di assunzione obbligatoria dei disabili intervenuta con l'art. 6 del D. Lgs 151/2015 modificativo dell'art. 7 della Legge 68/99.

Tali disposizioni afferiscono la competenza legislativa dell'Unione Europea in materia di politiche sociali e del lavoro e vanno, pertanto, interpretate alla luce dei principi cardine di non discriminazione contenuti nel Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, nonché in primis con i principi sanciti dalla Carta dei Diritti Fondamentale dell'Unione Europea (di seguito "Carta di Nizza") e dalla Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, quali principi generali (di seguito anche "CEDU" o "Convenzione "ONU").

Come di seguito illustrato, l'attuale sistema previsto dall'art. 7 della legge 68/99 (mod. a seguito del D.Lgs. 151/2015) contrasta con le norme e i principi dell'Unione Europea in materia di pari opportunità e non discriminazione nell'accesso al lavoro e con la Direttiva Europea 2000/78/CE recepita in Italia con D.Lgs. n. 216/2003, motivo per il quale si richiede con il presente ricorso l'intervento della Commissione Europea, al fine di avviare, esperita la dovuta istruttoria, una procedura di infrazione nei confronti dello Stato italiano.

Attuale normativa in materia di accesso al lavoro da parte dei disabili - Modifiche alla legge n. 68/99 ex D. Lgs n. 151/2015

Come anticipato, il c.d. Jobs Act ha introdotto alcune modifiche in materia di accesso al lavoro per i disabili intervenendo in particolare sugli strumenti e le modalità per il collocamento mirato, nonché sulla platea dei destinatari-datori di lavoro e sugli incentivi per le assunzioni obbligatorie.

La normativa previgente si fondava su un sistema di tutele e di obblighi crescenti a seconda delle dimensioni dell'azienda.

L'obbligo di assunzione obbligatoria era previsto solo per le imprese con più di 15 dipendenti e in misura percentuale crescente a seconda del numero dei dipendenti¹. Allo stesso tempo, anche le modalità di assunzione variavano a seconda dell'entità dell'azienda: ai sensi dell'art. 7, infatti, le richieste erano nominative per i datori che occupavano da 15 a 35 dipendenti. In

¹ Art. 3 della legge n. 68/99, comma 1 e 2: "(Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva) 1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti. 2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni".

caso di imprese con un maggior numero di lavoratori, le richieste erano solo in quota percentuale nominative. La restante quota prevedeva assunzioni numeriche sulla base delle graduatorie stilate presso i c.d. Centri per l'impiego².

Come si evince dalla lettura delle norme in nota, il modello di accesso elaborato dal legislatore italiano era strutturato in modo da consentire un corretto inserimento delle persone con disabilità a seconda della dimensione dell'impresa datrice e delle mansioni da svolgere. Difatti, le imprese di piccole dimensioni (da 15 a 35 dipendenti) avevano la possibilità di scegliere in autonomia il lavoratore disabile in funzione della maggiore specificità delle mansioni richieste (c.d. **chiamata nominativa**); le imprese da 35 a 50 dipendenti avevano l'obbligo di assumere due disabili, uno con chiamata nominativa ed uno con chiamata numerica; le imprese di più grandi dimensioni, invece, caratterizzate da una significativa diversificazione di livelli di competenze, avevano l'obbligo di assumere in quota percentuale alcuni soggetti disabili, in attesa di occupazione, inseriti in apposite liste di collocamento e secondo le indicazioni fornite dagli appositi Centri per l'impiego (c.d. **chiamata numerica**). In questo modo, venivano tutelati anche i soggetti con disabilità più elevate, ma con possibilità di svolgere mansioni di più basso livello presenti sicuramente in dimensioni lavorative più grandi e strutturate.

E' evidente l'intento del legislatore italiano con tale modalità "a doppio binario" di tutelare e contemperare due interessi contrapposti: da un canto, la libertà del datore di lavoro di scegliere il soggetto da inserire in considerazione di alcune mansioni più specifiche (scelta libera per le imprese piccole e assicurata in percentuale per le imprese di grandi dimensioni); d'altro, il diritto al lavoro di tutte le persone con disabilità e il loro corretto inserimento sulla base delle loro specifiche abilità ed in base alle mansioni richieste.

Si precisa altresì che il sistema delle liste stilato presso Uffici competenti e la c.d. chiamata numerica garantivano anche il corretto flusso di ingresso e di controllo dell'ingresso al lavoro da parte dei disabili.

Con il Decreto n. 151/2015 si è provveduto allo stravolgimento del sistema previgente testé descritto.

² Art. 7 legge 68/99 comma 1: "Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11. Le richieste sono nominative per: a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi; b) il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti; c) il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti".

Più precisamente, il sistema modificato dal Decreto attuativo 151/2015 del Jobs Act prevede esclusivamente la chiamata nominativa quale modello generale per adempiere all'obbligo di assunzione, restando la possibilità di richiedere una preselezione fra le persone iscritte negli appositi elenchi una mera opzione, non vincolante, per il datore di lavoro.

Tale incisiva revisione del sistema del collocamento mirato non può che comportare un evidente pregiudizio per tutte le persone disabili in graduatoria nelle liste di collocamento ed in attesa di essere correttamente inserite nel mondo del lavoro. Ciò conduce inevitabilmente a forme di discriminazione e, conseguentemente, a punti di frizione con quanto espresso nella Direttiva Europea e con il principio generale delle pari opportunità.

Insomma, potremmo dire che il decreto attuativo del Jobs Act concedendo al datore di lavoro la possibilità di assumere tutti i disabili con chiamata nominativa, di fatto permette ai datori di lavoro di “scegliersi” il “disabile su misura”.

Deve essere sottolineato, infatti, che il previgente sistema di collocamento mirato - oggi abrogato - con la previsione della chiamata numerica e delle graduatorie costituiva un sistema di protezione per coloro che si trovavano da tempo in stato di inoccupazione al fine di arginare proprio la possibilità incontrollata di scelta da parte del datore di lavoro.

Né, d'altro canto, l'illustrato deficit di tutela può dirsi compensato dall'introduzione di alcune agevolazioni all'assunzione per le persone con disabilità psichiche o con l'estensione generalizzata dell'obbligo di assunzione (prima circoscritta ad imprese da 15 dipendenti in su). Né, ancora, la mera previsione della futura introduzione di linee guida per l'assunzione può garantire le pari opportunità, non avendo le stesse alcun valore vincolante e costituendo un mero palliativo di una così pregiudizievole riforma.

Anche da un primario esame e raffronto delle norme in analisi, emerge come il fondamentale principio di non discriminazione cui era stata data corretta attuazione con la previgente normativa, subisca un'inaccettabile compromissione proprio per effetto del denunciato *novum* normativo.

Normativa europea in materia di pari opportunità e non discriminazione per le persone con disabilità

Il principio di non discriminazione, come noto, è volto a garantire la parità di trattamento dinanzi alla legge e la protezione contro ogni discriminazione basata, a titolo esemplificativo, su differenze di razza, religione, orientamento sessuale, nonché discriminazioni dovute alle disabilità fisiche e/o psichiche. Lo stesso, è invero affermato e riconosciuto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, dalla Convenzione Europea dei Diritti

dell'Uomo (art. 14), dalla Carta Europea dei Diritti Fondamentali (Carta di Nizza) agli artt. 15, 21 e 26, nonché, del resto, dalla Costituzione Italiana.

Con riferimento alla questione oggetto del presente ricorso, ossia l'integrazione nel lavoro dei disabili, deve rilevarsi inoltre che la materia delle politiche sociali per i diritti dei disabili ha ormai raggiunto rilievo centrale per le politiche dell'Unione Europea, la quale ha da ultimo varato diverse disposizioni e piani d'azione per garantire i diritti dei disabili (c.d. Strategia europea sulla disabilità 2010-2020) con l'obiettivo di migliorare l'inclusione sociale, il benessere e il pieno esercizio dei loro diritti delle persone disabili, sotto diversi profili e tramite un'azione complementare a livello europeo e nazionale.

Occupandoci nello specifico del diritto al lavoro, l'Unione Europea ha in particolare emanato le seguenti direttive:

§ la Direttiva 2000/43/CE del 26 settembre 2000, del Consiglio, attuativa del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (cd. Direttiva "razza"). Tale Direttiva è stata recepita con il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215;

§ la Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, del Consiglio, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali (cd. Direttiva "quadro"). Tale Direttiva è stata recepita con il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216;

§ la Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002, del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Tale Direttiva è stata recepita con il D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145.

In materia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, la normativa europea di riferimento è, come indicato sopra, la direttiva 2000/78/CE, che è stata recepita a livello nazionale dal D.Lgs. 216/2003.

Il legislatore europeo, consapevole del fatto che l'occupazione e il lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità ai cittadini, estende l'applicazione della direttiva a tutti i datori di lavoro, sia pubblici che privati, ed emana un quadro generale da recepire all'interno degli Stati Membri. La normativa europea nello specifico impone di promuovere un mercato del lavoro che aiuti l'inserimento sociale attraverso un insieme di politiche volte a combattere

la discriminazione, nei confronti di gruppi quali i disabili (considerando n. 8). La stessa impone, altresì, di adottare misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap (considerando n. 20). Ciò, al fine di consentirne l'applicazione alle varieguate situazioni che possono verificarsi nella realtà e fornire così uno strumento per arginare tutte le ipotesi di discriminazione, sia in forma diretta che in forma indiretta.

Norma "chiave" della direttiva in esame è costituita dall'art. 5 rubricata "Soluzioni ragionevoli per i disabili" la quale dispone che *"Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili"*.

Tale disposizione non era stata correttamente recepita dal Legislatore italiano, il quale per tale motivo è stato già sanzionato dalla Corte di Giustizia della Comunità Europea con sentenza del 4 luglio 2013 (Causa C-312/11) per contrasto con l'art. 5 della Direttiva in materia di pari opportunità nell'accesso al lavoro.

La censura nei confronti dello Stato Italiano si basava in particolare su tre aspetti principali:

- a) l'ambito soggettivo dei destinatari,
- b) le categorie dei datori di lavoro implicate,
- c) l'assenza di soluzioni ragionevoli direttamente vincolanti nei confronti dei datori di lavoro.

Più precisamente, oltre ad una nozione di persona disabile non conforme alle Convenzioni Onu e ai principi dell'Unione Europea, l'Italia veniva condannata per non aver previsto obblighi in capo a tutti i datori di lavoro di adottare provvedimenti efficaci e concreti a favore dei disabili, laddove il sistema normativo italiano prevedeva solo ed esclusivamente incentivi e misure di sostegno per le imprese che assumevano persone portatrici di handicap senza garantire a tali soggetti misure direttamente azionabili verso le autorità giudiziarie³.

³ A seguito della sentenza della Corte di Giustizia contro l'Italia, lo Stato italiano ha provveduto ad inserire l'art. 3 bis al Decreto Legislativo 216/03, introdotta dal Decreto Legge 76/13 (articolo 9, comma 4-ter) disponendo: «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».

Va osservato, con riferimento al profilo che qui interessa, che i giudici di Lussemburgo, nella sentenza citata, hanno fornito un'interpretazione ampia e fortemente elastica del concetto di "soluzione ragionevole", affermando che deve essere inteso *"come riferito all'eliminazione delle barriere di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori ed all'attuazione di provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro"*. Si tratta, invero, di misure non solo materiali, ma anche organizzative del rapporto e dell'accesso al lavoro. In altre parole, la Corte presuppone che il diritto a non essere discriminati in base alle disabilità deve essere assicurato non solo al momento dello svolgimento, ma primariamente al momento del suo ingresso. Pena, l'ineffettività della Direttiva stessa sotto il profilo attuativo e pratico.

E' dunque accertato che la direttiva impone una tutela del disabile non solo nello svolgimento del suo rapporto di lavoro, ma anche nell'accesso al lavoro, essendo questo uno degli scopi perseguiti dalla Direttiva Europea, così come affermato dai Giudici di Lussemburgo.

Ebbene, analizzando la nuova normativa modificata a seguito del c.d. Jobs Act, risulta chiaro che il nuovo sistema di accesso al lavoro da parte dei disabili, si pone in netto contrasto con il principio di non discriminazione, di uguaglianza e di pari opportunità, vanificando gli sforzi di tutela raggiunti e le garanzie che ad oggi assicurano lo svolgimento del rapporto di lavoro del disabile.

Il legislatore italiano, infatti, ha provveduto a recepire la Direttiva con riferimento ai luoghi di lavoro ed ad adeguarsi successivamente alla pronuncia della Corte di Giustizia di Lussemburgo. Tale normativa, regolativa del rapporto di lavoro, alla luce di quanto visto sopra, risulta solo a *prima facie* rispettosa di suddetto principio. Infatti, il Decreto Legislativo n. 151/2015, nella parte in cui modifica l'art. 7 della legge n. 68/99 vanifica e priva a monte il diritto di tutti quei lavoratori disabili, inseriti in liste di collocamento ed in attesa di occupazione sulla base di una graduatoria stilata da Centri appositi, ad essere assunti e collocati all'interno di aziende, con evidente pregiudizio del principio di uguaglianza sostanziale.

Emerge pertanto in maniera evidente l'intrinseca contraddittorietà della normativa da ultimo emanata dal legislatore italiano rispetto a quella regolativa del rapporto di lavoro per i disabili.

Chiaro è, infatti, che se l'esecuzione del rapporto di lavoro è garantito da tutele poste a presidio del principio di uguaglianza e non discriminazione, a maggior ragione, anche il

momento genetico di codesto rapporto di lavoro dovrà essere conforme e rispettoso di tali principio al fine di garantire in primo luogo un accesso al lavoro paritario per tutti i soggetti, pena l'intrinseca illogicità di un intero *corpus* normativo.

Si sottolinea che le procedure per il collocamento mirato sono il primario strumento per l'ingresso al lavoro da parte della persona disabile e devono pertanto consentire l'accesso paritario al lavoro delle persone disabili nelle medesime situazioni.

Pertanto, con riferimento alle violazioni perpetrate dall'ordinamento italiano attraverso la normativa attuale in vigore per l'accesso al lavoro e alle modifiche dell'art. 7 della legge 68/99, si richiede l'intervento della Commissione Europea, atteso che il legislatore nazionale con le modifiche sul collocamento mirato permette in via generale a tutti i datori di lavoro di provvedere alle assunzioni in via nominativa, discriminando tutti quei soggetti inseriti negli elenchi e nelle graduatorie e che con capacità lavorativa equivalente potrebbero trovarsi in condizioni di accesso al lavoro molto più critiche e difficili. Tutto ciò, in palese violazione dei principi di non discriminazione, parità ed uguaglianza sostanziale.

Per tutto quanto sopra premesso, in considerazione dell'evidente pregiudizio di un principio così elevato ed importante anche per le politiche dell'Unione Europea, le suindicate Associazioni

CHIEDONO

a codesta Commissione Europea presso il Consiglio dell'Unione Europea, esperita l'istruttoria, verificata la non conformità della normativa italiana (art. 7 Legge 68/99 come modificato dal Decreto legislativo n. 151/2015) al diritto dell'Unione Europea, di avviare la procedura di infrazione nei confronti dello Stato Italiano e di agire per il rispetto della direttiva europea n. 2000/78/Ce e dei principi generali di non discriminazione di cui agli artt. 15, 21, 26 della Carta dei Diritti di Nizza, art. 6 del Trattato di Lisbona, trasmettendo all'uopo gli atti del Ricorso alla Corte di Giustizia Europea ai fini della decisione, ed imponendo eventuale ammenda allo Stato Italiano che si sia reso inadempiente.

Con riserva di depositare ulteriore documentazione.

Roma, 27 gennaio 2016

Avv. Giuliana Aliberti
